

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN
PENDAPATAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN YANG
DILAKUKAN PADA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA I
(PERSERO) SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

SITI FAJRIAH UTAMI

B100120404

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN
PENDAPATAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN YANG
DILAKUKAN PADA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA I
(PERSERO) SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Yang ditulis dan disusun oleh:

SITI FAJRIAH UTAMI

B100120404

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. Ma'ruf M,M)

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN
PENDAPATAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN YANG
DILAKUKAN PADA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA I
(PERSERO) SURAKARTA**

Yang ditulis oleh

SITI FAJRIAH UTAMI

B100120404

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta Pada hari Sabtu, 3 November 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji

Drs. Ma'aruf, M.M
(Ketua Dewan Penguji)

(.....)

Drs. Agus Muqorobin, M.M
(Anggota 1 Dewan Penguji)

(.....)

Drs. Kusdiyanto, M.Si
(Anggota 2 Dewan Penguji)

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, MM)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 23 Oktober 2018

Penulis



SITI FAJRIAH UTAMI
B100120404

HUBUNGAN ANTARA TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN DAN PENDAPATAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN YANG DILAKUKAN PADA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) SURAKARTA

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis tentang hubungan antara tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan dengan motivasi kerja karyawan yang dilakukan pada karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Surakarta. Jenis penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan menggunakan metode. Adapun populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Surakarta sebanyak 110 orang. sampel sebanyak 86 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan convenience sampling. teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Tingkat pendidikan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,734 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,989 dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ sehingga (H_1) diterima. Pengalaman berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,839 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,989 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga (H_2) diterima. Pendapatan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,363 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,989 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga (H_3) diterima. Tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 31,436 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,71 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga (H_4) diterima.

Kata Kunci: Pendidikan, Pengalaman, Pendapatan, Motivasi

Abstract

The goal of the research is to analyze about the relationship between the level of education, experience and income with motivational employee done on employees of PT Angkasa Pura I (Persero) of Surakarta. This type of research is empirical research by using method. As for the population of this research are all employees of PT Angkasa Pura I (Persero) of Surakarta as many as 110 people. sample as many as 86 employees. The technique of sampling by convenience sampling techniques of data analysis. with multiple linear regression. The results showed levels of education associated with employee motivation, with value t calculate of 2.734 greater than t_{table} of 1, 989 and the value significance of $0.008 < 0.05$ so that (H_1) is received. Experience related to employee motivation, with value t calculate of 3.839 greater than t_{table} of 1, 989 and the value significance of $0.000 < 0.05$ so (H_2) are accepted. Income related to employee motivation, with value t calculate of 6.363 greater than t_{table} of 1, 989 and of significance value $0.000 < 0.05$ so that (H_3) accepted. Level of education, experience and income related to the motivation of working karyawan dengan the value of F_{hitung} is greater than F_{table} 31.436 amounted to 2, 71 and significance value $0.000 < 0.05$ so (H_4) accepted.

Keywords: Education, Experience, Revenue, Motivation

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini, tidak hanya sarana komunikasi dan teknologi saja yang berkembang dengan pesat. Pelayanan jasa dan sarana transportasi pun mengalami banyak kemajuan, contohnya seperti penggunaan jasa pengiriman barang yang dapat kita kirimkan kemana saja dalam waktu yang singkat. Tidak mengherankan jika pelaku bisnis atau orang-orang yang mempunyai sistem kerja yang cepat memerlukan segala sesuatu yang efisien untuk menunjang kegiatan mereka. Bahkan mahalny biaya pun tidak menjadi masalah bagi mereka yang menginginkan kemudahan dan ketepatan waktu (Riswara, 2006:2).

Seperti orang yang senang bepergian jauh untuk melakukan perjalanan wisata ataupun berbisnis, mereka dapat memanfaatkan alat transportasi yang paling cepat dan efisien, yaitu menggunakan pesawat udara. Seiring berjalannya waktu banyak maskapai baru yang muncul dengan masing-masing keunggulan dan harga yang bervariasi. Tentu saja dengan adanya sarana transportasi pesawat udara yang cepat maka pengguna jasa transportasi pesawat udara pun bertambah.

Dengan adanya alat transportasi yang menunjang seperti pesawat terbang, maka akan membantu menggali potensipotensi pariwisata yang dimiliki oleh Indonesia. Begitu pun juga PT. Angkasa Pura I Surakarta yang berada di Bandara Udara Internasional Adi Soemarmo. Jawa Tengah yang terkenal dengan budaya dan pariwisatanya menyimpan banyak kekayaan yang dapat diekslore dan dikembangkan. Wisata alam, sejarah, budaya dan kuliner ada di seluruh sudut wilayah Jawa Tengah khususnya di wilayah eks Karesidenan Surakarta. Keraton Kasuhatan dan Pura Mangkunegaran yang saat ini masih berdiri megah merupakan peninggalan sejarah dan budaya yang sangat lekat dengan kota Solo. Selain tempat yang strategis, PT. Angkasa Pura I (Persero) Suralarta ini juga memiliki ciri khas sejarah dan nilai budaya yang etnik, khususnya budaya Jawa.

Terkait dengan memberikan pelayanan dan kenyamanan yang maksimal tentu saja PT. Angkasa Pura I (Persero) Surakarta akan terus menggali potensi para karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Munculnya kinerja karyawan yang tinggi tidak lepas dari adanya motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat atau memproduksi, dengan begitu pengalaman kerja karyawan akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan. Pembangunan sistem motivasi bermutu dapat membantu organisasi meningkat kemampuan dan nilai kompetitifnya. Perusahaan besar semakin banyak melihat motivasi dan motivasi untuk mempertahankan karyawan dan karyawan mereka meningkatkan daya saing perusahaan.

Motivasi kerja karyawan sangat penting untuk ditingkatkan karena merupakan kunci keberhasilan dalam pembangunan perusahaan. Motivasi atau dorongan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tanpa adanya motivasi dari karyawan dapat terjadi tujuan yang selama ini telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari karyawan maka hal tersebut dapat menjadi satu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi yang tepat dan baik akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja para karyawan dan pada akhirnya akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga keuntungan perusahaan akan tercapai secara maksimal. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011: 92).

Timbulnya motivasi dalam bekerja dapat mendorong semangat kerja, kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan karena adanya faktor tantangan yang terkandung dalam pekerjaan, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas kerja. Bila tidak ada tantangan dalam pekerjaan karyawan akan cepat merasa bosan, tidak bergairah dan malas-malasan dalam bekerja. Jadi

adanya tantangan dalam pekerjaan akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Banyak faktor yang mempengaruhi tingginya motivasi kerja seorang karyawan seperti dalam penelitian ini akan menganalisis tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta pendapatan yang karyawan terima selama bekerja di perusahaan tersebut.

Telah banyak diketahui bahwa salah satu cara untuk mengubah potensi seseorang menjadi kemampuan nyata adalah pendidikan. Tingkat pendidikan merupakan langkah awal untuk membentuk manusia berprestasi di segala bidang. Pendidikan mempunyai peranan sangat penting bagi kehidupan seseorang, hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin luas pengetahuan dan analisisnya, yang pada akhirnya akan mampu memecahkan segala permasalahan yang dihadapinya. Dengan kata lain pendidikan memberikan prasyarat bagi kemampuan seorang pegawai untuk memperbaiki kualitasnya yaitu kualitas untuk menjalankan tugas yang diembannya tersebut. Semakin tingginya tingkat pendidikan seorang karyawan, maka kemungkinan untuk meragukan kemampuan seorang karyawan sangat kecil. Handayani (2010: 18) berpendapat bahwa dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Melalui pendidikan yang tinggi mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Banyak manfaat yang diperoleh jika seseorang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi diantaranya adalah 1) meningkatnya kedisiplinan sehingga mampu berperilaku baik, 2) meningkatnya moral kerja dimana jika tingkat pendidikan sesuai dengan kebutuhan maka akan menciptakan hubungan yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja, 3) menurunnya pengawasan jika kedisiplinan dan moral kerja tinggi maka pimpinan tidak perlu membuang waktu hanya untuk mengawasi gerak-gerik karyawan, 4) meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas karyawan, 5) mengembangkan pertumbuhan pribadi karyawan. Peningkatan motivasi dapat diketahui dari hasil pelaksanaan tugasnya, artinya semakin tinggi hasil karyawan dalam melaksanakan tugas maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

Seperti hasil penelitian Sarinadi (2014) telah membuktikan bahwa tingkat pendidikan mampu mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seorang karyawan. Ditambahkan hasil penelitian dari Arfin K (2012) bahwa perusahaan akan selalu mendorong karyawannya untuk meningkatkan jenjang pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin meningkatkan motivasinya dalam bekerja dan berdampak positif pada produktifitas kerja, karena penguasaan Ipteknya yang semakin bagus. Němečková (2012) menambahkan dalam penelitiannya bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan sangat penting untuk meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Karyawan menyadari bahwa mereka harus menjadi lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dengan kondisi baru agar tetap kompetitif. Oleh karena itu, mereka ditekan untuk lebih mendidik diri mereka sendiri. Karyawan yang sudah terbiasa dengan pendidikan lanjutan dan melakukan pelatihan secara otomatis mereka bekerja menjadi lebih profesional.

Tidak kalah pentingnya juga, selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja juga menjadi pertimbangan tersendiri bagi perusahaan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Manulang (2011: 188) menjelaskan bahwa masa kerja yang cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Dengan adanya pengalaman kerja dari karyawan dipandang mampu melaksanakan pekerjaan atau cepat menyesuaikan dengan pekerjaannya, sekaligus tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Dapat kita pahami dengan pengalaman yang dimiliki, seseorang karyawan juga sudah mempunyai keterampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang di milikinya, antara lain: oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi.

Hasil penelitian Widyastuti (2014) menemukan bukti empiris bahwa semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan di dalam suatu perusahaan, dengan kata lain karyawan yang berpengalaman akan berpeluang lebih besar untuk berprestasi dan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi pula. Mohebbifar et al (2014) menambahkan bahwa hasil penelitian mereka diketahui pengalaman kerja seseorang berpengaruh terhadap motivasi

kerja seorang karyawan, dimana tingkat motivasi untuk setiap karyawan berbeda-beda berdasarkan pengalaman kerja mereka. Perencanaan untuk memuaskan kebutuhan motivasi karyawan harus dilakukan berdasarkan pemahaman yang tepat mengenai faktor motivasi bagi karyawan. Prioritas motivasi karyawan sebagian besar bersifat material dan fisiologis. Widiartha (2013) dalam penelitiannya berpendapat bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan dengan semangat atau motivasi kerja karyawan.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah pendapatan karyawan. Menurut Suparmoko (dalam Ma'arif, 2013) pendapatan adalah jumlah seluruh penghasilan atau penerimaan yang diperoleh baik berupa gaji atau upah maupun pendapatan dari usaha dan ditambah dengan tunjangan berdasarkan tingkat golongannya selama satu bulan. Biasanya yang membedakan pendapatan karyawan adalah adanya tambahan uang dari insentif atau premi yang diberikan kepada karyawan karena telah bekerja melampaui target dan waktu yang telah ditentukan. Dengan semakin tinggi pendapatan yang diperoleh karyawan terlebih lagi sesuai dengan yang diharapkannya, maka akan semakin meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Seperti yang telah dibuktikan oleh Wulandari (2008) dimana hasil penelitiannya diketahui bahwa pendapatan berhubungan positif dengan motivasi berprestasi karyawan. Nasrudin dkk (2011) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa pendapatan mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Begitu juga hasil penelitian Kamal dan Widianti (2016) yang membuktikan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang diperoleh maka semakin tinggi pula motivasi dalam bekerja.

Proses untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan unggul, yang tentunya dapat mendukung perusahaan menjadi lebih unggul. Oleh karena itu, perlu adanya tingkat pendidikan yang tinggi dan sesuai kebutuhan perusahaan, karyawan yang berpengalaman serta pendapatan yang sesuai harapan karyawan. Sehingga karyawan akan merasa dihargai dan lebih termotivasi, dampaknya adalah kinerja karyawan akan lebih baik.

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan menggunakan metod. Adapun populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Surakarta sebanyak 110 orang. sampel sebanyak 86 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan *convenience sampling*. teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berhubungan dengan motivasi kerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) cabang Bandara Udara Adi Soemarmo Surakarta, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,734 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ sehingga (H_1) diterima. Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin meningkatkan motivasi kerja mereka.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kadarisman (2012) yang menyatakan bahwa seseorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya lebih mudah termotivasi, karena sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah atau tidak berpendidikan, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal atau tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh perusahaan maka kemungkinan karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja. Dengan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas maka akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan organisasi darinya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarinadi (2014); Septiana (2015); Arfin K (2012); Němečková, I (2012) dan Hitka and Balažova (2015) membuktikan bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan sangat penting untuk meningkatkan motivasi mereka

dalam bekerja. Karyawan menyadari bahwa mereka harus menjadi lebih fleksibel dan mampu beradaptasi dengan kondisi baru agar tetap kompetitif.

3.2. Hubungan Pengalaman dengan Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa pengalaman berhubungan dengan motivasi kerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) cabang Bandara Udara Adi Soemarmo Surakarta, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,839 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga (H_2) diterima. Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin banyak pengalaman pegawai maka semakin meningkatkan motivasi kerja mereka. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Septiana (2015) dalam penelitiannya bahwa masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang teknisi selama menjadi tenaga kerja/ karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja seorang karyawan. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Widyastuti (2014); Mohebbifar et al (2014) membuktikan bahwa pengalaman kerja seseorang berpengaruh terhadap motivasi kerja seorang karyawan, dimana tingkat motivasi untuk setiap karyawan berbeda-beda berdasarkan pengalaman

kerja mereka. Perencanaan untuk memuaskan kebutuhan motivasi karyawan harus dilakukan berdasarkan pemahaman yang tepat mengenai faktor motivasi bagi karyawan. Prioritas motivasi karyawan sebagian besar bersifat material dan fisiologis. Sedangkan hasil penelitian Widiartha (2013) membuktikan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan dengan semangat atau motivasi kerja karyawan.

3.3.Hubungan Pendapatan dengan Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t menunjukkan bahwa pengalaman berhubungan dengan motivasi kerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) cabang Bandara Udara Adi Soemarmo Surakarta, dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,363 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,989 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga (H_3) diterima. Nilai koefisien regresi positif disini dapat diartikan bahwa semakin besar pendapat mereka peroleh terutama selama bekerja di PT. Angkasa Pura I (Persero) maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja mereka.

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel pendapatan disini mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) cabang Bandar Udara Adi Soemarmo Surakarta dibandingkan variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mereka. Hal ini tentu saja memang pas, karena pendapatan merupakan bagian dari kompensasi yang hasilnya akan dirasakan secara langsung oleh pegawai sehingga mampu mempengaruhi pegawai terhadap motivasi kerjanya. Terlebih lagi jika pendapat yang mereka peroleh sesuai dengan harapan mereka bahkan melebihi harapan mereka, maka pegawai akan semakin puas dan semakin termotivasi dalam bekerja dan pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka. Semakin tinggi pendapatan seorang karyawan terutama saat bekerja di perusahaan tersebut maka akan semakin meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak positif pada kinerjanya di perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari (2008) dan Nasrudin, dkk (2011) dimana masing-masing penelitian mereka juga memberikan bukti empiris bahwa pendapatan berhubungan

positif dengan motivasi kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Kamal dan Widiyanti (2016) diketahui bahwa gaji sebagai bagian dari pendapatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

3.4. Hubungan Tingkat Pendidikan, Pengalaman dan Pendapatan dengan Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji F diketahui bahwa ketiga variabel independen yang meliputi tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan berhubungan dengan motivasi kerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero) cabang Bandar Udara Adi Soemarmo Surakarta, sehingga hipotesis keempat (H_4) diterima. Seorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi biasanya lebih mudah termotivasi, karena sudah mempunyai pengetahuan dan wawasan lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan lebih rendah atau tidak berpendidikan, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal atau tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh perusahaan maka kemungkinan karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada dan semakin termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan yang menantang sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja. Didukung juga dengan semakin tinggi pendapatan yang diterima karyawan, maka akan semakin meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga berdampak positif pada kinerjanya di perusahaan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil, analisis data, dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Tingkat pendidikan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,734 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,989 dan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ sehingga (H_1) diterima.

Pengalaman berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,839 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,989 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga (H_2) diterima.

Pendapatan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,363 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,989 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga (H_3) diterima.

Tingkat pendidikan, pengalaman dan pendapatan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar 31,436 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,71 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga (H_4) diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfin K. 2012. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Bersaing Pada Perusahaan Tambang Batu Bara Di Provinsi Kalimantan Timur. *JURNAL EKSIS Vol.8 No.1, Mar 2012: 2001 – 2181*. Diakses dari <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aspanelis. 2011. Analisis Pengaruh Pendidikan, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak (RSIA) Eria Bunda Pekanbaru. Skripsi. Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Budiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press
- Hasibuan, M.S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hitka, Miloš and Žaneta Balažova. 2015. The Impact of Age, Education and Seniority on Motivation of Employees. *Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice 2015 16(1): 113–120*.
- Ihsan, Fuad. 2005. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manulang, M. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Aksara Baru.

Marbun, B.N. 2003. *Kamus Manajemen*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan